

INICJATYWA PRACOWNICZA

Biuletyn środowisk pracowniczych #9 (październik 2006)

W numerze:

Co z podwyżkami dla służby zdrowia?

Zarobki pracowników ochrony zdrowia od dawna są skandalicznie niskie. Wywalczona przez pielęgniarki podwyżka w ramach tzw. ustawy 203 pozostała na papierze. Po kilkunastomiesięcznym proteście, pracownicy ochrony zdrowia wywalczyli w 2006 roku podwyżki o 30 proc. dla wszystkich zatrudnionych - ale czy tyle dostaną?

Ustawa o podwyżkach przewiduje, że maksymalny wzrost wynagrodzenia nie może przekroczyć 40 proc. Dolnej granicy podwyżki posłowie nie ustalili. Pracownicy są przekonani, że do ich kieszeni trafią pensje wyższe o 30 proc. Uznaniowość podziału funduszu płac przez dyrektorów placówek oznacza, że nie wszyscy pracownicy dostaną podwyżkę na takim poziomie. Co więcej, tak naprawdę do kieszeni pracowników służby zdrowia trafi znacznie mniej pieniędzy, bo propagandowo nagłośniana wysokość podawana jest brutto. O tym rząd nie mówi.



Już teraz w niektórych szpitalach dyrektorzy powołują pseudokomisje i rozdzierają podwyżki wg własnego uznania, bez wiedzy i kontroli ze

strony pracowników. Pielęgniarki i niższy personel medyczny (salowe, sprzątaczki) dostaną średnio 10-15 proc. podwyżki. Albo wcale nie dostaną, zwłaszcza że rząd PiS nie zagwarantował na podwyżki wystarczających środków.

Działacze i sympatycy Inicjatywy Pracowniczej, związani ze służbą zdrowia pod koniec września najczęściej twierdzili, że o podwyżkach średni i niższy personel medyczny nic nie wiedział - dominuje wszechobecny stan oczekiwania. W szpitalu w Kostrzynie nad Odrą 2 sierpnia odbyło się referendum, w którym załoga opowiedziała się za strajkiem, ale o akcji protestacyjnej nikt nic nie mówi. Wszystkie problemy tego szpitala przełożono na czas po wyborach samorządowych, które odbędą się w listopadzie. W Bystrej (koło Bielska Białej) strajk jest zawieszony do 1 października i ludzie czekają na obiecane podwyżki. W Środzie Wielkopolskiej również nic nie wiadomo o podwyżkach. Salowe z kliniki ortopedycznej w Poznaniu twierdzą, że w tej sprawie nikt z nimi niczego nie konsultował.

Sprawa podwyżek w służbie zdrowia dotyczy nie tylko pracowników tej branży. Po głośnej akcji protestacyjnej wszyscy czekają, czy faktycznie rząd dotrzyma obietnic i pensje będą wyższe o 1/3. (RED) ■

Kostrzyn: Koszty restrukturyzacji szpitala przerzucane na pracowników

Na dzień dzisiejszy sytuacja szpitala w Kostrzynie nad Odrą dalej jest niejasna, dług wynoszący 50 mln zł dalej nad nim wisi. Jest to, obok szpitala w Gorzowie zadłużonego na kwotę 250 mln zł (rekord Polski), drugi najbardziej zadłużony szpital w województwie lubuskim. Wojewoda Lubuski, zmęczony długim oczekiwaniem na konkretne decyzje Starostwa Powiatowego, rozpoczął proces likwidacji szpitala.

Proces restrukturyzacji szpitala budzi wątpliwości nie tylko z uwagi na opieszałość odpowiedzialnych za jego funkcjonowanie władz samorządowych. Naczelna Izba Kontroli ustaliła, że wysokie zadłużenie szpitala było wynikiem ewidentnych błędów w zarządzaniu oraz brakiem odpowiedniego nadzoru ze strony Starostwa. Zatem odpowiedzialność za fatalny stan finansów tej placówki spada na byłe kierownictwo szpitala, a także lokalnych polityków i urzędników.

Tymczasem nowa dyrekcja przeprowadza restrukturyzację uderzając przede wszystkim w szeregowych pracowników szpitala. Polega ona m.in. na obniżeniu wynagrodzenia poprzez zabranie np. tzw. "urlopowego". Choć Państwowa Inspekcja Pracy stwierdziła, że było to działanie nielegalne, dyrekcja nic sobie nie robi z orzeczenia PIP. Obecnie toczy się postępowanie przeciwko dyrekcji szpitala przed sądem pracy w tej sprawie. W ramach restrukturyzacji zwolniono kilka salowych , nie ruszając ani jednej osoby z administracji .

Wprawdzie 2 sierpnia odbyło się szeroko reklamowane w lokalnych mediach referendum strajkowe organizowane przez największy w szpitalu Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, liczący 120 osób, nic jednak konkretnego z tego nic nie wyszło. O strajku nikt nie mówi. Wszystkie problemy tego szpitala przełożono na czas po wyborach samorządowych, które odbędą się w listopadzie.

Problem jednak tego co się dzieje w kostrzyńskim szpitalu, nie ogranicza się tylko do kwestii pracowniczych. Każdy mieszkaniec tego miasta jest zainteresowany, aby szpital istniał i świadczył usługi nie tylko na odpowiednim poziomie jeżeli chodzi o jakość, ale także po przystępnych dla wszystkich cenach. Każdy głos krytyki jest jednak traktowany jako przejaw chęci zaszkodzenia szpitalowi. Jedynym plusem jest to, że nikt z lokalnych władz nie mówi o prywatyzacji. Czy szpital w Kostrzynie przetrwa - nikt tego nie wie. (JR) ■

Szczecin: Czy nastąpi prywatyzacja polskich stoczni?

„Puls Biznesu” opublikował ostatnio artykuł na temat prywatyzacji Stoczni Szczecińskiej Nowej (SSN), której największym udziałowcem jest państwo za pośrednictwem Agencji Rozwoju Przemysłu (ARP). Gazeta pisze, że pod koniec roku kończy się gwarantowane przez skarb państwa finansowanie produkcji. Na dalsze musiałaby wydać zgodę Komisja Europejska, a ta przeciwna jest pomocy państwa sektorowi stoczniowemu. Wiele wskazuje jednak na to, że ARP znalazła furtkę. Stocznia otrzyma z ARP wsparcie na zasadach komercyjnych.

Agencja udzieli stoczni 120-130 mln zł pożyczki, a ponad drugie tyle dołożą banki. Czy Bruksela nie potraktuje pożyczki z ARP jako niedozwolona forma pomocy publicznej? ARP podkreśla, że agencja udostępni pieniądze na takich samych warunkach, jak banki. Finansowanie musi więc być traktowane jako komercyjne. Takie zasady finansowania zapisaliśmy w przekazanym Komisji Europejskiej programie restrukturyzacji - podkreśla Andrzej Stachura, prezes SSN. ARP zgodziła się też na podwyższenie kapitału stoczni o 95 mln zł. Pakiet ma objąć prywatny inwestor. Wśród zainteresowanych jest Złomrex, dystrybutor i producent wyrobów stalowych. Inwestor mógłby objąć około 35 proc. akcji. Szczecińską stocznię nadal więc będzie kontrolować państwo.

Inwestorzy mają pojawić się także w Stoczni Gdańskiej, która niedawno została odłączona od Grupy Stoczni Gdynia. ARP twierdzi, że chętnie sprzeda pakiet akcji. Tym deklaracjom dziwi się Andrzej Jaworski, prezes Stoczni Gdańskiej. - Przecież oferty już zostały złożone. Jeśli właściciel poinformuje nas, że musimy ogłosić przetarg, to go zorganizujemy - mówi. Wcześniej Andrzej Jaworski informował, że oferty złożyli: Athenian Sea Carriers, niemiecki Alfa Ship i izraelski armator Rami Ungar. Dodał też, że stocznia potrzebuje 200 mln zł dokapitalizowania, a na początek musi mieć przynajmniej 50 mln zł. Ale tyle nie dostanie - twierdzi „Puls Biznesu". - Kapitał Stoczni Gdańskiej wynosi 80 mln zł. Na razie nie możemy zgodzić się na podwyższenie go o 50 mln zł, bo wówczas agencja straciłaby kontrolę. Dlatego też zgodziliśmy się na podwyższenie kapitału najpierw o 20 mln zł, a w kolejnym etapie o kolejne 20 mln zł. Później będziemy rozmawiać o pakiecie kontrolnym - informuje Paweł Brzezicki z ARP.

- Mamy pisma z agencji mówiące o podwyższeniu kapitału początkowo o 20 mln zł i później o kolejne 20 mln zł. To za mało. Inwestorom zależy na dokapitalizowaniu stoczni znacznie wyższymi kwotami - twierdzi Andrzej Jaworski. Spór o wysokość dokapitalizowania i o to, do kogo ma należeć pakiet strategiczny akcji Stoczni Gdańskiej, może utrudnić szybkie wejście inwestora.

Przypomnijmy, że Inicjatywa Pracownicza konsekwentnie wypowiada się przeciwko prywatyzacji sektora stoczniowego. Problem nacisków Unii Europejskiej może być jedynie rodzajem alibi, żeby prywatny kapitał mógł się uwłaszczyć na oddłużonych i dokapitalizowanych przez państwo stoczniach. Poniżej przypominamy fragmenty stanowiska IP w sprawie rządowego projektu konsolidacji przemysłu stoczniowego z 8 września 2005 roku (Biuletyn IP nr 4 z września 2006 roku).

Stanowisko IP w sprawie konsolidacji i prywatyzacji sektora stoczniowego (fragmenty)

Z perspektywy 15 lat wydaje się oczywiste, że pewne strategie gospodarcze zwyczajnie się nie sprawdzają, ale bezustannie się powiela ten sam błąd. Dziś, ktokolwiek zachował resztę rozsądku, nie może twierdzić, iż prywatyzacja jest lepszym modelem od gospodarki uspołecznionej. Najlepszym przykładem, dlaczego dziś pracownicy odrzucają prywatyzację jest Stocznia Szczecińska, która była kiedyś przedstawiana jako jej symbol. Ostatecznie okazało się, że stanęła ona, jak wiele innych podobnego typu "pozytywnych przykładów" np. wrzesiński Tonsil, na skraju bankructwa, co zmusiło państwo do interweniowania i ponownego przejęcia kontroli na firmą. Oczywiście nie odbyło się to za darmo, musiano przeznaczyć na to spore środki publiczne. Dziś większość społeczeństwa odrzuca prywatyzację. Według badań socjologicznych więcej jest jej przeciwników niż zwolenników. Na początku lat 90. przeciwników prywatyzacji było ledwie 8%, dziś ok. 40%.

(...)

W dyskusji nad przyszłością sektora stoczniowego pojawia się zatem pytanie, czy forsowany przez rząd projekt jest faktycznie projektem przyszłościowym, wybiegającym do przodu na 5,10 czy 20 lat, czy tylko ma charakter doraźny - ma doprowadzić do sytuacji kiedy, w sporej części jeszcze pozostającym pod kontrolą państwa, przemysłem stoczniowym "zaopiekują" się prywatni inwestorzy, a co będzie dalej jest wielką niewiadomą. Otóż, jako pracownicy Cegielskiego, a mamy wrażenie, że w podobnym duchu myślą także pracownicy Stoczni Szczecińskiej Nowej i wielu innych zakładów tej branży, jesteśmy zdecydowanie przeciwni takiemu krótkowzrocznemu patrzeniu na sprawę.

Dla załóg licznych zakładów przemysłu stoczniowego najważniejsza jest odpowiedź na pytanie o element stabilizujący tę branżę, który pozwoli zachować miejsca pracy i godne wynagrodzenia, również wówczas kiedy przjadą czasy okresowej dekoniunktury. Jest to pytanie o to, czy będzie się musiała znowu powtórzyć sytuacja z 2002 roku. Twierdzimy, że prywatyzacja nie stanowi już żadnej gwarancji tej stabilizacji.
Liczne w ostatnich latach przypadki upadków prywatnych przedsiębiorstw skłaniają nas ku przekonaniu, że polskiej gospodarce potrzebny jest pluralizm ekonomiczny. Po drugie - nasza gospodarka potrzebuje elementów stabilizacyjnych, tj. takich czynników, które żywiołowe procesy rynku poddadzą kontroli społecznej. Taką role może odgrywać państwo, ale przede wszystkim akcjonariat pracowniczy, spółdzielczość czy samorząd pracowniczy.

■

Wywiad: Wegetariański wyzysk

Poniżej prezentujemy wywiad przeprowadzony z jedną z pracownic Green Way'a - sieci wegetariańskich barów. Green Way cieszy się dość dużą popularnością wśród tzw. środowisk alternatywnych. Okazuje się jednak, że warunki pracy panujące w barach Green Way niestety nie odbiegają od innych np. McDonald's. Ze względu na to, iż nadal tam pracuje, nie ujawniamy personaliów osoby, która udzieliła nam wywiadu z obawy o możliwe represje.

Pracujesz w sieci restauracji wegetariańskich Green Way. Jak wyglądały Twoje pierwsze kroki w tej pracy?

Pracę w Green Way'u zaczyna się od dwóch dni próbnych, które czasem nazywa się szkoleniem. To mało adekwatna nazwa do tego, na czym ono polega. Były to po prostu dwa dni darmowej, 13-godzinnej, ciężkiej pracy. Pierwszy dzień mojego szkolenia polegał na praktycznie permanentnym zmywaniu. Przekonałam się, że faktycznie był to dzień próby, bo nie każda z nas wytrzymywała 13 godzin, podczas których właściwie nie ma chwili, żeby usiąść czy coś zjeść. Dlatego część dziewczyn nie pojawiała się po raz drugi, tylko te, które bardzo potrzebowały pracy.

Jak to możliwe żeby wytrzymać taką sytuację?

Właściwie nikt nie mówi, że przez te 13 godzin nie można usiąść czy zjeść. Mimo to większość pracownic nie pozwala sobie na chwilę odpoczynku, a w czasie dni, w których panuje duży ruch, nawet na wyjście do toalety czy zjedzenie czegoś! Wydaje mi się, że wynika to z pewnej presji psychicznej, jaka się tam stworzyła. Właściwie w każdym miejscu są kamery, przez co czuje się permanentną kontrolę. Poza tym inne dziewczyny pracują w taki sposób i niezręcznie jest zostawić swoje obowiązki, kiedy inne dają z siebie wszystko. A ilość obowiązków jest bardzo duża i przy takiej ilości klientów trudno się wyrobić, co oznacza, że trzeba czasem zostawać po godzinach. Był taki okres, w którym brakowało pracownic i wtedy te zatrudnione, często musiały zostawać dłużej i nikt im za to nie płacił. Trzeba przyznać, że teraz sytuacja wygląda inaczej, zdecydowanie lepiej. Czas pracy wpisuje się do dziennego raportu i zgodnie z nim są wypłacane pensje.

Czy ktokolwiek z pracowników próbował reagować na te nieprawidłowości?

Nie słyszałam o tym. Większość boi się utraty pracy. Myślę, że oprócz długiego czasu pracy, największym problemem jest zbyt duży zakres obowiązków. Ciężko jednak na to reagować, gdyż panuje atmosfera, że to my pracujemy za wolno, za mało efektywnie. I pewnie istnieje takie przekonanie, że w odpowiedzi usłyszymy: "Na twoje miejsce czeka 5 dziewczyn, które wyrobią się ze wszystkimi obowiązkami". No ale jeżeli reakcją można nazwać odejście z pracy, to takie reakcje zdarzają się często, przeciętnie dziewczyny pracują tam ok. 2-3 miesiące. Jak już posiadają pewną wiedzę i umiejętności, które pozwoliłyby im dość dobrze wykonywać swoje obowiązki rezygnują, ponieważ praca w Green Way'u jest bardzo trudna pod względem zarówno fizycznym jak i psychicznym. Zdarzało się tak, że dziewczyna nie wytrzymywała, zdejmowała fartuch, szła do domu i więcej nie wracała. I znów są zatrudniane nowe dziewczyny, które potrzebują czasu, żeby się wszystkiego nauczyć. Szkolenie często polega, tak jak już wcześniej powiedziałam, na całodziennym zmywaniu, czy też wykonywaniu poleceń dziewczyn, które dłużej pracują. Bo to właśnie same pracownice powinny szkolić następne dziewczyny, ale często nie mają na to czasu czy cierpliwości i często jest tak, że nowa dziewczyna jest pozostawiona samej sobie i nie do końca wie, co ma robić.

Czy rozmawiałaś z innymi pracownicami o niepokojących sytuacjach w pracy?



O problemach rozmawia się mało, zwyczajnie nie ma na to czasu. I przede wszystkim nie ma chyba chęci ze strony dziewczyn. W tym momencie większość pracownic to dziewczyny tuż po maturze lub w trakcie studiów, które traktują tę pracę jako wakacyjne zajęcie. Dla większości jest to pierwsza praca i ciężko im ocenić, co jest w porządku, a co nie, a tym bardziej jak to zmieniać.

Jesteś weganką [weganie nie spożywaja żadnych produktów pochodzenia zwierzęcego, m.in. mleka, jaj - przyp. red.], Green Way oferuje również posiłki wegańskie, czy rzeczywiście weganie mogą być spokojni, że zjadają jedzenie bez składników pochodzenia zwierzęcego?

Niestety nie mogą być. Większość potraw oznaczonych jako wegańskie jest sporządzana z użyciem margaryny zawierającej serwatkę [z mleka - przyp. red.]. Poza tym dania obiadowe są podawane w zestawie zawierającym 3 surówki. Nie każdy zdaje sobie sprawę z tego, że przeważnie są one doprawiane jogurtem. Wystarczyłoby gdyby barmanki pytały się czy ma być to zestaw wegański i nakładały surówkę bez jogurtu, ale przy tak dużej liczbie klientów jest to uciążliwe i po prostu tego nie robią. Często zdarza się też, że posypują taką potrawę żółtym serem, bo takie są zalecenia co do podawania jej. Teoretycznie przed sprzedażą wegańskiego dania barmanka powinna pytać czy klientowi zależy na tym, żeby tak faktycznie było. Praktycznie to ktoś, kto jest weganinem powinien się wypytywać i upominać. Inną sprawą jest to, że niektóre dziewczyny nie do końca wiedzą, co to jest weganizm lub uważają to za swego rodzaju dziwactwo. Wynika to na pewno z braku wystarczająco dobrego przeszkolenia i z tego, że istnieje duża rotacja pracownic.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała: Karina Gąsiorowska

■

Gniezno: Velux walczy o lepsze płace i bezpieczeństwo pracy

Od chwili powstania w Gnieźnie firmy produkującej okna Velux - NB Polska Sp. z o.o. - warunki płacy i pracy pracowników się nie zmieniły. Ponoć kiedyś niezadowolona grupa pracowników chciała założyć związek zawodowy. Powiedziano im, że wylecą na bruk i dyskusję ucięto. Inna grupa postanowiła zwrócić się do Inicjatywy Pracowniczej i jeszcze raz zawalczyć o swoje prawa.

Najważniejszymi problemami w Velux są niska płaca, wysokie i ciągle rosnące normy, psychologiczny terror i zastraszanie, krótkoterminowe umowy o pracę, wreszcie wypadki zagrażające zdrowiu i życiu. Kiedy głosy krytyki ze strony pracowników były coraz wyraźniejsze, a o ludzi do pracy coraz trudniej, na początku lata kierownictwo obiecało załodze, że od 1 października będzie nowy system płac. Wszyscy zatem spodziewali się podwyżek. Tymczasem skończyło się na zwykłych zmianach w siatce wynagrodzenia, na których załoga niczego zasadniczego nie zyskała. Praca minimalna wzrosła o 100 zł, a możliwość uzyskania jeszcze wyższej pensji uzależniona została od oceny pracy - jest to zatem system uznaniowy.

Na terenie Velux powstawała Grupa Inicjatywna związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza, która zażądała: (1) zdecydowanie większych zarobków - minimum 400 złotych netto podwyżki; (2) zaprzestania zmuszania ludzi do ciągłych nadgodzin pod rygorem otrzymania nagany i obarczania jednego pracownika zadaniami które powinno wykonywać 2 pracowników; (3) zaprzestania ciągłego zwiększania norm. W dniu 27 września zorganizowano pod zakładem akcję ulotkową, która spotkała się z żywą reakcją ze strony pracowników.

Jeszcze gorzej mają osoby zatrudnione w agencji pracy tymczasowej Creyfs podnajmowani przez Velux. Formalnie powinni oni mieć takie same stawki płac jak pracownicy zatrudniani bezpośrednio. I faktycznie - jak nas poinformowali - jeżeli spojrzymy w umowy pracy, to stawki są podobne, z tym że umowy się z nimi podpisuje na pół etatu, a pracować muszą na cały etat. To oczywiste nadużycie ze strony Creyfsa, którym tym nieuczciwym sposobem zarabia na pracownikach, mogąc oferować konkurencyjne stawki pracodawcy użytkownikowi - firmie NB Polska Sp. z o.o.

Jednym z najpoważniejszych problemów to duża wypadkowość przy pracy. Tylko w drugiej połowie września w Velux miało miejsce kilka bardzo groźnych przypadków: przewiercenie dłoni pracownika, rozcięcie przez szybę całego ramienia pracownika, nowy pracownik agencji pracy tymczasowej, po pierwszych kilku godzinach pracy, kiedy razem z kierownikiem ustawiał maszynę, na której miał pracować, włożył rękę w niezabezpieczone poprawnie urządzenie (piła rozcięła mu całą dłoń). Kierownictwo było oburzone, kiedy w ulotkach napisano, że zatrudnieni w Velux pracują z narażeniem życia. Jednak wielu pracowników było świadkami zdarzeń, które świadczyły o naprawdę poważnym zagrożeniu. Oczywiście firma twierdzi, że wina leży tylko i wyłącznie po stronie pracowników. Ale takich jak te wymienione powyżej wypadków jest mnóstwo i nie można utrzymywać, że to tylko konsekwencja nieuwagi ludzi.

Wypadki są związane m.in. z przemęczeniem. Pracownicy muszą przychodzić na nocną zmianę na godz. 24. Wielu pracowników Velux jest zmuszana do ciągłych nadgodzin, nie mogą zatem odpowiednio wypocząć. Wykazała to ostatnia kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która zabroniła firmie planować nadgodziny do przodu, ponieważ powinny one być czymś wyjątkowym. Zatem do tej pory pracownicy musieli faktycznie pracować dłużej, niż przewiduje kodeks pracy. Ciągle rosną też normy wydajności, pracownicy zatem muszą pracować coraz szybciej na czym cierpi dokładność i bezpieczeństwo pracy. Niskie wynagrodzenia powodują dużą rotację kadr, a zatem i niski poziom kwalifikacji, a co za tym idzie - dużą wypadkowość. Czy dopiero śmierć któregoś z robotników otworzy dyrekcji oczy na to, co jest prawdziwą przyczyną tych wszystkich wypadków? (DK) ■

Poznań: Co z podwyżkami w HCP czyli "paczuszka i żegnam"

Pracownicy Cegielskiego mogli dostać w 2006 r. nie 150, ale 300 złotych podwyżki. Załoga dostała mniej, bo związki zawodowe wolały podpisać porozumienie z zarządem HCP zamiast poprzeć strajk organizowany przez Inicjatywę Pracowniczą.

W Cegielskim znowu narasta napięcie w związku z podwyżkami na rok 2006. Prawie wszystkie związki zawodowe były przekonane, że do końca roku możliwa będzie jeszcze podwyżka płac ponad 150 złotych brutto do otrzymania wiosną. Inicjatywa Pracownicza od początku stała na stanowisku, że tylko poprzez spór zbiorowy i strajk można wywalczyć poważny wzrost wynagrodzeń. Dziś już wiadomo, że zarząd był gotowy w razie strajku dać wszystkim jeszcze po 150 złotych podwyżki. Reprezentatywne związki zawodowe też o tym wiedziały, ale strajku nie poparły, licząc, że jakoś pieniądze te uda im się "wyciągnąć". Jednak pod koniec sierpnia zarząd firmy skierował pismo do związków zawodowych, gdzie stwierdził, że na żadne podwyżki liczyć już nie mogą, bo sytuacja przedsiębiorstwa na to nie pozwala.

Zdziwiło to związki zawodowe do tego stopnia, że żaden z nich - oprócz Inicjatywy Pracowniczej - nie zdołał wystoso-

wać żadnego stanowiska. IP w swoim liście do zarządu stwierdziła, że: (1) Niemal co miesiąc w inny sposób przedstawiana jest sytuacja finansowa przedsiębiorstwa, raz dobrze raz źle w zależności od potrzeb politycznych zarządu i do kogo kieruje się informację czy do banków czy do załogi. (2) Tymczasem wynik finansowy HCP za pierwsze półrocze był dodatni i wynosił 1,2 mln. zł. (W 2005 roku zysk wyniósł 2,3 mln. złotych, a w 2006 roku osiągnie prawdopodobnie blisko 3 mln. złotych). To jest informacja kluczowa. A skoro są zyski nasz związek nie widzi powodów, aby zaprzestać walki o lepsze warunki pracy i oczywiście płacy. (3) Związek nasz czeka na poważne potraktowanie problemu płac w przedsiębiorstwie i nie zrezygnuje z walki o ich zasadnicze podniesienie. Takie stanowisko zaprezentowaliśmy także na posiedzeniu zespołu płacowego, które się odbyło we wrześniu. Na spotkaniu tym prezes zarządu potwierdził, że nie widzi możliwości podniesienia zarobków.

W tym miejscu zastanawiające jest co dalej zrobią tzw. reprezentatywne związki zawodowe, które - w czasie kiedy walczyliśmy o poważne podniesienie zarobków, dążyliśmy do strajku i zorganizowaliśmy referendum strajkowe - krytykowały nas i zwalczały. Wówczas to przewodniczący Solidarności Tadeusz Pytlak powiedział Gazecie Poznańskiej (18 maja): "Nie popieram takich metod działania i uważam, że strajk w obecnej sytuacji nie ma sensu". A kiedy zabrakło 150 głosujących osób, żeby strajk wygrać, Pytlak szczuł na nas zarząd HCP mówiąc Gazecie Wyborczej (31 maja): "To grupa anarchistów nie związanych z firmą próbuje rozgrywać tu swoja grę. Myślę że nowy zarząd (...) weźmie się za tych ludzi". Podporę moralną dla związku zdradzającego interesy załogi, zaoferował także jej były przewodniczący w HCP Marek Lenartowski: "Cieszę się - mówił dla Głosu Wielkopolskiego w dniu 31 maja - że po raz kolejny załoga HCP dała wyraz odpowiedzialności..." chwaląc tym samym tych członków załogi, którzy w sposób tchórzliwy nie przyszli na referendum, choć było one legalne. Związek Zawodowy "Metalowcy" (OPZZ), jak to ma w zwyczaju, milczał, bojąc się wychylić. Efektem tej polityki reprezentatywnych związków zawodowych było to, że rzecznik prasowy Cegielskiego Bolesław Januszkiewicz 18 kwietnia powiedział Gazecie Poznańskiej, że: "Wynagrodzenia zostały podniesione po konsultacjach z załogą. Dogadaliśmy się - powiedział Januszkiewicz - ze wszystkimi związkami poza Inicjatywą Pracowniczą".

Pracownicy Cegielskiego dowiedzieli się zatem, że chcieli nie 450 złotych jak żądała Inicjatywa Pracownicza, ale 150 złotych, na co przystały (i podpisały porozumienie) wszystkie inne związki zawodowe. Im też należy dziś podziękować, że chociaż pracownicy HCP mogli wywalczyć jeszcze drugie 150 złotych to z powodu ich działań okazało się to niemożliwe. Teraz - podobnie jak zarząd HCP - reprezentatywne związki zawodowe szukają usprawiedliwienia twierdząc, że podwyżka jest niemożliwa z powodu tzw. wskaźnika. Rząd określił, że fundusz płac nie może wzrosnąć więcej niż 3,5 proc. Ale wskaźnik i tak został przekroczony dwukrotnie. I co by się stało gdyby go przekroczono trzykrotnie? Nic, wystarczyło tylko mocno huknąć pięścią w stół i zagrozić strajkiem w 50 rocznicę Poznańskiego Czerwca, a nie kolaborować z pracodawcą i liczyć na jego dobre serce.

I co dalej? Związki zawodowe może liczą na to, że Inicjatywa Pracownicza i Marcel Szary znowu zaszarżuje, a wówczas one będą się mogły pokazać jako tzw. odpowiedzialne związki zawodowe, nie mające nic wspólnego z anarchistami i "tym wariatem". Liczą, że ten 12 osobowy związek - jak komentują zgryźliwie po kątach - weźmie i znowu odwali główną robotę, a oni się skupią na walce o kolejne etaty dla swoich ludzi, kaperowaniu młodych poprzez zastraszanie ich i pilnowaniu funduszu socjalnego, aby móc go roztrwonić na bezsensowne związkowe wycieczki. Tak, Inicjatywa Pracownicza ma pomysł jak i tym razem zawalczyć o podwyżki. Ale to nie będzie proste powtórzenie strategii z wiosny tego roku. Przede wszystkim poczekamy na wasz ruch, na ruch związków zawodowych, które do tej pory nie zrobiły zbyt wiele dla załogi. Za chwilę się okaże, ile jesteście warci, czy potraficie walczyć. Czy ważny jest dla was interes całej załogi czy tylko wasze stołki. A kiedy już będzie wiadomo, że niczego nie potraficie zrobić, będzie grudzień, ludzie odbiorą swoje świąteczne paczuszki i powiedzą wam: "żegnajcie". Mamy bowiem nadzieję, że od nowego roku, nie będą więcej na was płacić składek i tym sposobem większość z nich zyska od razu 15-20 złotych na rękę miesięcznie. To proste - paczuszka i żegnam. (JUMS) ■

Jak wypisać się ze źle działającego związku zawodowego (już teraz)?

1. Napiszcie do rachuby (działu gdzie rozliczane są wasze wynagrodzenia) pismo mniej więcej takiej treści: "Ja niższej podpisany (podpisana), wnoszę o zaprzestanie z dniem dzisiejszym potrącania mi z wynagrodzenia składki na związek zawodowy .... [tu wpisz nazwę]" Trzeba pod takim wnioskiem podpisać się podając jednocześnie pełne dane (miejsce zamieszkania itd.), miejsce i datę. Pismo tej treści możecie napisać ręcznie, ale w dwóch egzemplarzach. Jeden zanosicie do rachuby, a na drugim prosicie o potwierdzenie odbioru. Tylko tyle. Rachuba nie może NIE PRZYJĄĆ pisma, nie może Was odesłać do związku żeby podpisał, itd. Związek nie ma z tym nic wspólnego, to są Wasze DOBROWOLNE składki i TYLKO OD WAS zależy czy je płacicie czy nie. Musicie się kategorycznie domagać przyjęcia pisma, a jeżeli rachuba przyjmie, MUSI zaprzestać potrącać Wasze składki na związek. To podstawowa kwestia. Teraz robimy krok drugi.
2. Po zaniesieniu pisma do rachuby, napiszcie deklarację REZYGNACJI z członkostwa w danym związku, mniej więcej takiej treści: "Ja niżej podpisany (podpisana) rezygnuję z przynależności do związku zawodowego .... [tu wpisz nazwę]". Pod takim wnioskiem trzeba podpisać się podając jednocześnie pełne dane (miejsce zamieszkania itd.), miejsce i datę. Deklarację sam lub z innymi wrzucasz do koperty i wysyłasz pocztą (priorytetem, żeby doszło jak najszybciej) na adres Waszego dotychczasowego związku.
3. Od tego momentu zapomnijcie o sprawie, tylko sprawdźcie, czy pensja wam wzrosła o kwotę składki (składka najczęściej wynosi 1% uposażenia brutto, czyli jest to np. 20 złotych od wynagrodzenia 2000 złotych brutto).

Poznań: Inicjatywa Pracownicza w Volkswagenie

Największym pracodawcą w Poznaniu jest Volkswagen. Jeszcze do niedawna inwestycja ta była chlubą miasta, a pracownikom wydawało się, że zachodnioniemiecki koncern przyniesienie wyższe standardy pracy i... wynagrodzenia. Faktycznie, pierwsi pracownicy zatrudnieni w połowie lat 90' zarabiali (i zarabiają) całkiem nieźle, ale ci następni, a zwłaszcza zatrudnieni za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej - już nie.

W trzech poznańskich fabrykach Volkswagena zatrudnionych jest razem 6800 pracowników, w tym 1550 to pracownicy agencji pracy tymczasowej. Od wielu miesięcy w szeregach załogi narastało niezadowolenie: podnoszenie norm, zmuszanie do nadgodzin, brak konkretnych podwyżek, duże rozpiętości płacowe pomiędzy pracownikami wykonującymi te same czynności. W sprawach tych zgłaszali się do Inicjatywy Pracowniczej robotnicy, którzy teraz tworzą Grupę Inicjatywną naszego związku w Volkswagenie. Inicjatywa Pracownicza zorganizowała dwie akcje ulotkowe: w lipcu i we wrześniu. W drugim przypadku, działaczy IP próbowano spod fabryk usunąć siłą; interweniowała agencja ochroniarska Meduza, ale jej wysiłki spełzły na niczym.

Od początku września niezależnie od IP powstało, założone przez pracowników, internetowe forum dyskusyjne na temat warunków pracy i płacy w Volkswagenie. W ciągu dwóch tygodniu było na nim tysiące postów. Pracownicy wymieniali się opiniami i spostrzeżeniami. W większości ostro krytykowali Volkswagena oraz panujące tam warunki i stosunki pracy. Pod internetowym pręgierzem postawiono wiele nazwisk znienawidzonych przez załogę przełożonych: brygadzistów, mistrzów i kierowników. Nawoływano do rozpoczęcia strajku. Krytyce poddano także działania tamtejszej Solidarności - że nic nie robi i trzyma układ z zarządem koncernu.

Sprawą zainteresowała się także lokalna prasa. Gazeta Poznańska 27 września na pierwszej stronie napisała: "Kolejny wielki zakład na celowniku Marcela Szarego [przewodniczący IP]. Chce przejąć inicjatywę." I dalej: "W czerwcu Inicjatywa niemalże doprowadziła do strajku i wstrzymania produkcji w zakładach im. Hipolita Cegielskiego. Czy podobny scenariusz grozi największemu pracodawcy w Poznaniu?" Cała wymowa artykułu nie była nazbyt dla IP przychylna, ale czego się spodziewać po Gazecie Poznańskiej - należy do niemieckiego koncernu wydawniczego Verlagsgruppe Passau.

Na reakcję ze strony zakładu nie trzeba było długo czekać. Na terenie zakładu pojawiły się ulotki ostro atakujące Inicjatywę Pracowniczą, ale nikt konkretny się pod nimi nie podpisał. Swoje ulotki kolportowała także Solidarność, jednak na forum robotnicy się skarżyli, że nic z nich nie wynika.

Wreszcie pojawiła się informacja, że po 15 miesiącach bezowocnych negocjacji nagle Solidarność podpisała z zarządem Volkswagena zbiorowy układ pracy. Załoga dostanie jednorazową nagrodę pieniężną w wysokości 700 złotych brutto, a także miesięczną podwyżkę w wysokości 100 złotych brutto. Wprowadzona zostanie też 15 procentowa premia jakościowa (która się utrzyma pod określonymi warunkami). Utrzymany zostanie także dodatek inflacyjny, który miał ponoć zostać zniesiony. Układ i podwyżki zostały różnie ocenione przez pracowników, jedni są zadowoleni "chociaż z tego", inni mówią wprost, że to kpina.

Czy zbiegnięcie się w czasie podpisania zakładowego układu zbiorowego pracy z działaniami Inicjatywy Pracowniczej są przypadkiem? Na pewno nie. Inicjatywa Pracownicza zamierza dalej prowadzić akcję na terenie koncernu, będziemy bacznie obserwować sytuację i zabierać głos w najważniejszych sprawach dotyczących załogi VW. (JU) ■

Gazeta POZNAŃSKA

27 września 2006 środa nr 226 4,80 zł (w tym 7% VAT)

Kolejny wielki zakład na celowniku Marcela Szarego

Chce przejąć inicjatywę?

Marcel Szary z Inicjatywą Pracowniczą chce wejść do Volkswagena.

Volkswagen Poznań zatrudnia 6800 osób. W firmie toczą się negocjacje nad zbiorowym układem pracy. Ten moment wykorzystał Marcel Szary, kierujący w Poznaniu małym związkiem zawodowym Inicjatywa Pracownicza, i postanowił wprowadzić go do VW. W czerwcu „Inicjatywa" niemalże doprowadziła do strajku i wstrzymania produkcji w Zakładach im. Hipolita Cegielskiego. Czy podobny scenariusz grozi największemu pracodawcy w Poznaniu?

Volkswagen Poznań jest jednym z największych producentów samochodów dostawczych w Polsce.

STR. 5

Pracownicy Volkswagena o Volkswagenie (kilka głosów z forum internetowego)

1. Młode kierownictwo tej firmy traktuje pracowników jak psy np. nie pozwalają im pić kawy w pracy, jeść w czasie pracy bo jak to mój kumpel usłyszał od jednego z kierowników w VW w Swarzędzu: Pracownik do pracy musi przyjść najedzony, napity, wyspany i wysrany!! Śmieszne!!! Ale wiadomo jak się dostaje z Chama na Pana!!!!"

2. ...zaczęło się od ranki w sobotę - ze niby nie ma planu potem postraszyli 4-brygadówką i kazali przychodzić w niedziele i nawet w wielką sobotę, zabronili słuchać radia, mnie zjebali za gazetę, a weterani mogą czytać, po urlopie chodziły słuchy o popołudniówce w sobotę a z początkiem września słyszę o obowiązkowych nadgodzinach (a norma ciągle rośnie) i oczywiście na rankach nie można jeść, pić a siedzieć to tylko na kiblu wolno.

3. Pracuję w tej firmie od 10 lat... Porównując się do tych którzy pracują od 3 lat i krócej... nie zarabiam źle. Ale zmiany które zachodzą od mniej więcej 4 lat to kibel... Wszędzie się trąbi że weszliśmy do Unii, ceny podnoszone, bo trzeba wyrównać do Unii, a zarobki??? Zarabiamy dosłownie mniej... Firma nie ma zamiaru zarobków podnosić, a te związki nic nie robią tylko zwijają kasę ze składek (związki z których się wypisałem)...

4. Pracuję w VW na spawalni i powiem tylko tyle - jest coraz gorzej. Niektórzy majstrowie nie nadają się by kierować nawet taczką, a co dopiero brygadą. Jeżdżą na te spotkania i tam im mózgi piorą i to w skuteczny sposób myślą, że są Bogami, traktują ludzi jak śmieci a szczególnie tych, co nie mają jeszcze umowy na stałe. Starsi pracownicy są w lepszej sytuacji, ponieważ nie dają sobie lać wody. W chwili obecnej w tym zakładzie jedyną motywacją jest zastraszanie pracowników; kiedyś były podwyżki dwa razy do roku, a teraz raz, w mojej brygadzie jest około 60 osób dostało podwyżkę, może dziesięciu łatwo obliczyć, kiedy dostanie się następną, jednym słowem - kiła. Zakład stacza się. To pajace co obliczyły te normę - jebiemy jak psy 190 aut na zmianę i po 8 godzinach człowiek pada na ryj. Jeśli człowiek nie chce przyjść na nadgodziny, musi iść na rozmowę do majstra albo kierownika i tłumaczyć się jak dziecko, a jeśli człowiek się upiera że nie przyjdzie, to straszą zwolnieniem i innymi pierdołami. Ich kodeks pracy nie obowiązuje.

5. Robiłem 70 stuk teraz robię 214, zarabiam 100 zł więcej, niż na początku. Dostałem dwie podwyżki (to co musiałem).TERAZ znowu PODWYŻKA normy na razie docelowo 250: JEŚLI NIE MY TO KTO, JEŚLI NIE TERAZ TO... KIEDY, MUSIMY TO ZMIENIĆ bo na pewno ci którzy pracują tu 10 lat i zarabiają 1840 zł tez nie są zadowoleni, a są tacy bo ich MAJSTER nie lubi. JA SIĘ NIE ZWOLNIĘ BĘDĘ WALCZYŁ.

6. Mój mężczyzna pracuje dla VW już prawie 3 lata, a ja mam tego dość. Oczywiście pracuje tymczasowo, tylko co pół roku zmienia się agencja: Work, Work Service itp. Na początku umowy, co dwa tygodnie, później co pół roku; Nic nie możemy zaplanować, bo trzeba iść na nadgodziny, o urlopie nawet nie ma co marzyć; majster stosuje jakieś czerwone i żółte kartki, za byle gówno się czepia, itp. Jak mężczyzna wróci do domu to jest tak zjechany, że po prostu na nic nie ma siły. A gdzie czas dla mnie, dla dziecka, rodziny, znajomych. Urlop raz w roku i to tylko w terminie, który pasuje firmie. Trzeba jeszcze wspomnieć, ze ta praca ma negatywne skutki dla zdrowia: wieczne bóle pleców, opuchnięte nogi, ciągły kaszel. Mam jednak nadzieję ze w końcu uda mu się zmienić pracę, ale poprawią się warunki w VW.

7. Mój mąż pracuje tam 10 lat i wcale nie ma lepiej, niż ci co pracują przez Worka. Przez te 10 lat różnie było, ale ostatnio to już przechodzi ludzkie pojęcie. Trzy zmiany, żadnych podwyżek, żadnych szans na awans, na nadgodziny chodzą tylko wybrańcy, kierownicy otaczają się swoimi, którzy nic nie potrafią i wysługują się "starymi" pracownikami , którzy muszą każdego nowoprzyjętego szkolić i prowadzić za rączkę. Mąż przychodzi do domu zmęczony i sfrustrowany - to całą sytuacją, jak tu myśleć o przyszłości!?

■

W imię dyscypliny pracy Volkswagen cenzuruje media

Firma Volkswagen zmusiła administratora forum dyskusyjnego Komentuj.pl do zamknięcia forum założonego na początku września przez pracowników koncernu. Na liście pojawiło się tysiące postów przeważnie bardzo krytycznie wypowiadających się o działalności Volkswagena, nawołujących do strajku i atakujących poszczególne osoby z kierownictwa. Administrator wydał oświadczenie następującej treści:

W związku z pismem skierowanym do serwisu Komentuj.pl przez pełnomocnika spółki Volkswagen Poznań, z zarzutami dot. treści komentarzy umieszczanych w naszym serwisie odnośnie spółki VW Poznań przez pracowników spółki, z których duża część narusza dobra osobiste firmy i osób prywatnych oraz następującymi faktami: serwis Komentuj.pl jest skierowany przede wszystkim do konsumentów, a został niejako zaadaptowany przez pracowników VW Poznań jako wewnętrzne forum dyskusyjne; znaczna część komentarzy narusza regulamin komentuj.pl oraz dobre obyczaje; serwis Komentuj.pl jest przedsięwzięciem niekomercyjnym, a stale pojawiająca się duża ilość nowo dodawanych komentarzy na podstronie dot. VW Poznań wymagałaby ciągłej moderacji, co jest nierealne z punktu widzenia finansowego. Jesteśmy zmuszeni do zablokowania możliwości dodawania wpisów dot. strony www.volkswagen-poznan.pl oraz usunięcia dotychczasowych wpisów.

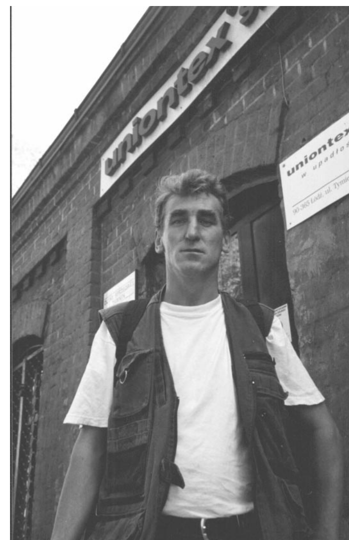
Nie jest to pierwszy raz kiedy, Volkswagen - pod pozorem zachowania dobrego imienia spółki - eliminuje głosy krytyki. "Arbeitsdisziplin" - "Dyscyplina pracy" taki tytuł nosiła praca Rafała Jakubowicza z poznańskiej ASP. Chciał ją pokazać w 2003 roku w BWA. Władze miasta - najpewniej pod naciskiem koncernu - zdjęły jednak wystawę z afisza, bowiem ich zdaniem, kojarzyła fabrykę Volkswagena z obozem koncentracyjnym. Instalacja składają się z pocztówki przedstawiającej zakład zza drutu kolczastego i filmu, pokazującego uzbrojonego ochraniarza na służbie.

■

Łódź, Zielona Góra: IP walczy przed sądami

Przewodniczący Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza w zakładach Uniontex w Łodzi, Sławek Kaczmarek został w grudniu 2004 roku wyrzucony z pracy, pomimo iż był prawnie chronionym przed zwolnieniem. Jego odejście z zakładu związane było z realizacją przez zarząd działań zmierzających do pozbycia się wszystkich współzałożycieli przedsiębiorstwa. Uniontex S.P. powstał pod koniec 2003 roku jako spółka pracownicza mająca ratować miejsca pracy w zlikwidowanych Zakładach Przemysły Bawełnianego Uniontex S.A. Niestety z powodu braku kontroli udziałowców nad spółką pracowniczą doszło do przejęcia kontroli nad nią przez zarząd zakładu. 26 września 2006 roku, po wielu miesiącach procesu przed łódzkim sądem pracy zapadł wyrok. Sąd zmienił tryb zwolnienia Sławka z dyscyplinarki na zwykły i zasądził odszkodowanie w wysokości jednej pensji. Formalnie zatem proces wygraliśmy, jednak Inicjatywa Pracownicza domagała się przywrócenia do pracy, zatem wyrok ten traktujemy za niekorzystny i zostanie w tej sprawie skierowane odwołanie.

Wszystko wskazuje na to, że 10 października br. zostanie ogłoszony, przed sadem pracy w Zielonej Górze, wyrok w sprawie Jacka Rosołowskiego, działacza IP z Kostrzyna, który został w marcu 2006 roku zwolniony za próbę założenia związku zawodowego w firmie Impel-Tom. W tym przypadku zażądaliśmy wysokiego odszkodowania, bowiem Jacek zatrudniony był na czas określony, zatem nie może się domagać przywrócenia do pracy (co zresztą jest przepisem kuriozalnym). 29 lipca w obronie Jacka Rosołowskiego Inicjatywa Pracownicza oraz Komitet Pomocy i Obrony Represjonowanych Pracowników (KPiORP) zorganizowała pikietę w Kostrzynie.



Sławek Kaczmarek

Jacek Rosołowski i Sławek Kaczmarek to dwaj z czterech związkowców wziętych w obronę przez Komitet Pomocy i Obrony Represjonowanych Pracowników. Krzysztof Łabądź z KWK Budryk i Darek Skrzypczak z poznańskiej Goplany zostali już przywróceni do pracy. W dniu 26 października w Łodzi planowana jest przez KPiORP manifestacja która rozpocznie się pod zakładami Uniontexu. Będziemy domagać się przywrócenia do pracy Sławka Kaczmarka. Jednocześnie wystąpimy w obronie wszystkich pracowników agencji pracy tymczasowej. Inicjatywa Pracownicza wzywa swoich członków i sympatyków do masowego uczestnictwa.

Łódź: Jak walczyć z deregulacją rynku pracy?

V Ogólnopolska Konferencja Pracownicza pt. "Elastyczne formy zatrudnienia - groźba dla świata pracy”. (Łodź 18-19.06.2006) dotyczyła - jak wskazuje jej tytuł - elastycznych form zatrudnienia. Jednym z najważniejszych problemów z jakim przyszło się borykać współczesnej klasie pracowniczej jest tendencja do uelastyczniania pracy. Następuje ona na wielu poziomach: definicji i filozofii pracy (ideologia); zmian w prawie pracy (na poziomie europejskim i krajowym); zmiany w praktycznym podejściu do pracy (jej uelastycznianie) na poziomie zakładów pracy (zamach na zbiorowe układy pracy); wreszcie zmian w myśleniu potocznym na temat pracy, stabilności zatrudnienia itd.

Pierwszy wprowadzający w problematykę temat Konferencji brzmiał "Elastyczne formy zatrudnienia - zarys problemu". Jakub Grzegorczyk z grupy roboczej ds. elastyczności rynku pracy CK-LA dokonał wprowadzenia do tematu obejmującego m. in. definicje i przegląd form elastycznego zatrudnienia, zakres ich stosowania. W wystąpieniu swoim określił "deregulację" jako zniesienie restrykcji nakładanych przez państwo na rynek pracy. Wg danych statystycznych 25% zawartych w Polsce umów to umowy na czas określony. Wyższy w UE odsetek spotykamy tylko w Hiszpanii. Natomiast 10% zatrudnionych pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy. Poprzez agencje pracy tymczasowej zatrudnionych jest obecnie 167 tys. osób, przy czym liczba ta wzrasta. Wg szacunków samozatrudnienie dotyczy ok. 9,5% wszystkich pracujących z czego 80% osób faktycznie nie zatrudnia nikogo innego. Tych kilka liczb pokazało skalę zjawiska.

W drugim punkcie głos zabrał Andrzej Smosarski (grupa robocza ds. elastyczności rynku pracy CK-LA) przedstawiając referat pt. "Elastyczność czy dyskryminacja? Szkodliwość elastycznego zatrudniania dla pracownika i jego rodziny oraz sytuacji w zakładzie pracy. Teoria segmentacji rynku pracy jako dowód na trwałą szkodliwość pracy atypowej". W wystąpieniu swoim wskazał on na wpływ deregulacji rynku pracy na codzienne życie jednostki pod kątem realizacji zasady równości obywateli oraz jej szans na godne i stabilne życie. Dokonał także oceny oddziaływania form elastycznych na pracowników etatowych i związki zawodowe. Prelegent skoncentrował się na koncepcji segmentacji rynku pracy. Stwierdził, iż powoduje ona, że zarobki dwóch osób posiadających podobne kwalifikacje, zatrudnionych na podobnym stanowisku, wykonujących pracę z podobną wydajnością, zdecydowanie się między sobą różnią (np. w tym samym mieście sprzątaczka zatrudniona w publicznej szkole podstawowej zarabia 800 zł na rękę, a sprzątaczka dużej firmy farmaceutycznej zarabia 1500 zł na rękę). Segmentacja rynku pracy silnie stygmatyzuje, określając niekiedy raz na zawsze miejsce zatrudnionego w "gorszym" segmencie rynku.

Dalej Rafał Zieleniewski (grupa robocza ds. elastyczności rynku pracy CK-LA) przedstawił temat "Prawne aspekty pracy atypowej. Przegląd procedur zatrudniania elastycznego pod kątem ich odrębności od pracy etatowej oraz koncepcje zmian w propozycjach pracodawców i pracowników". Zaprezentował istniejące zapisy prawne umożliwiające ekspansję elastycznych form zatrudniania, zidentyfikował przepisy dyskryminujące pracowników czasowych. Zaprezentował również zaawansowanie pracy Komitetu Pomocy i Obrony Represjonowanych Pracowników nad zmianami w kodeksie pracy, które na powrót uregulowałyby rozchwiany rynek pracy.

Jarosław Urbański i Marcel Szary z Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza przedstawili referat pt.: "Elastyczność wewnętrznego (zakładowego) rynku pracy. Układy zbiorowe - aktualne tendencje. Wnioski dla ruchu pracowniczego". Głównym zadaniem referatu była identyfikacja zagrożeń wynikających z uelastyczniania rynku pracy na poziomie przedsiębiorstwa, próba znalezienia recepty na odwrócenie obecnego kierunku zmian. Prelegenci przedstawili temat opierając się na analizie przypadku, tj. sytuacji w zakładzie H. Cegielski-Poznań S.A. Skoncentrowali się na kilku aspektach tego zagadnienia. Po pierwsze na tendencji do zwiększenia ilości nadgodzin przy jednoczesnej próbie obniżenia wynagrodzenia - w obu przypadkach przy ignorowaniu zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP). Stwierdzano, że już na poziomie planowania produkcji, w oficjalnych dokumentach tego dotyczących, przyjmuje się większą ilość nadgodzin, niż jest to zapisane w ZUZP. Po drugie, przedstawiono też jakimi metodami dyrekcja stara się obejść zapisy ZUZP dotyczące nadgodzin i zapłaty za nie. Pokazano, że nawet na poziomie zakładu pracy mamy do czynienia z segmentacją rynku pracy. Na zakończenie przedstawili, jak w sposób spontaniczny robotnicy "obchodzą" narzucane przez dyrekcje rygory dotyczące pracy w nadgodzinach.

Po przerwie Katarzyna Rakowska z sekcja edukacyjnej CK-LA przedstawiła referat pt.: "Wsparcie czy dyskryminacja? Wpływ uelastyczniania rynku pracy na sytuację młodzieży na przykładzie Polski i Francji". Zadaniem referatu było przedstawienie szczególnej formy deregulacji rynku pracy jaką stanowią programy zatrudnieniowe skierowane do osób wkraczających na ścieżkę zawodową, analiza rzeczywistych skutków projektów typu "pierwsza praca", itd. Wyjściową tezą referatu było stwierdzenie, że często pod pozorami ułatwień wejścia młodych osób na rynek pracy, dokonuje się w rzeczywistości segmentacja rynku pracy. Młodzi stają się rezerwuarem taniej siły roboczej. Podstawowym problem jest tu wysokich odsetek młodych osób pozostających bez pracy: w Polsce między 15 a 24 rokiem życia bez pracy pozostaje 34,6% osób; 40% osób które ukończyły szkolę (absolwentów) pozostaje bez pracy, w tym 31% absolwentów szkół wyższych (i 60% absolwentów szkół zawodowych). Wprowadzony w 2002 roku program "pierwsza praca" powoduje, że na chwilę obecną 180 tys. osób bierze udział w tzw. stażach (i zostają "zdjęci" ze statystyk bezrobocia). Z uwagi na to, iż program jest opłacany z środków publicznych, bardzo chętnie z pracy stażystów korzystają biznesmeni, którzy jednak często nie oferują potem stażyście miejsca pracy, ale szukają po roku nowego stażysty, gwarantującego niski koszt siły roboczej. M.in. dlatego program "pierwsza praca" nie cieszy się uznaniem wśród młodych. Dość powiedzieć, że 71% stażystów to kobiety, których - jak wiadomo - sytuacja na rynku pracy jest gorsza od mężczyzn.

Drugie dnia wprowadzono na początek jeszcze jeden, nie przewidziany w programie referat dotyczący tzw. "flex-security". O koncepcji tej - teoretycznie łączącej elastyczność zatrudnienia z bezpieczeństwem socjalnym - mówił Jakub Grzegorczyk przedstawiając doświadczenia w tym względzie takich krajów jak: Dania, Holandia i Hiszpania. Na przykład w Danii przepisy warunkują wysoki poziom elastyczności numerycznej (ilości zatrudnianych, łatwość zwolnień, itp.), które jest jednak łączone z zabezpieczeniami socjalnymi na wypadek bezrobocia (m.in. wysokie świadczenia dla bezrobotnych). Podstawowym problemem jest to, że świadczenia są bardzo kosztowne.



Rafał Zieleniewski podczas V OKP

W dyskusji zastanawiano się gdzie powinno być usytuowane bezpieczeństwo socjalne: czy powinno ono wynikać z ustroju ekonomicznego czy politycznego danego kraju?

Następnie Andrzej Smosarski w referacie: "Społeczeństwo obywatelskie w obronie pracowników czasowych. Zadania organizacji społecznych i politycznych w walce z dyskryminacją opartą na pracy tymczasowej". Zastanawiał się nad możliwym planem działań do realizacji w ramach długofalowej kampanii politycznej w obronie pracowników czasowych.

Podobny cel przyświecał wypowiedziom Bogusława Ziętka (Wolny Związek Zawodowy Sierpień 80) i Jarosława Urbańskiego dotyczącym "Elastyczności rynku pracy - wyzwanie dla związków zawodowych. Jak wspomagać pracowników czasowych w walce z dyskryminacją stosowaną przez państwo i pracodawców?" Chodziło o prezentację pomysłów na działania związków zawodowych dla poprawy sytuacji pracowników czasowych wewnątrz przedsiębiorstw, znalezienia najlepszej platformy dla możliwości reprezentowania osób zatrudnionych w formach elastycznych oraz doprowadzania ich do zatrudniania na umowę o pracę.

Jako pierwszy w tym punkcie głos zabrał Jarosław Urbański, który dokonał krótkiego podsumowania Konferencji poprzez przypomnienie jej głównych wątków tematycznych, najważniejszych dyskusji i płynących z nich wniosków, propozycji działań na przyszłość. Następnie przedstawił dwa przykłady skutecznej walki z elastycznością pracy: VW w Poznaniu i polscy pracownicy hurtowni w Irlandii. W obu przypadkach chodziło o zagwarantowanie takich samych warunków pracy i płacy pracownikom agencji pracy tymczasowej. Bogusław Ziętek w swoim wystąpieniu stwierdził, że jeżeli związki zawodowe chcą skutecznie walczyć z elastycznością zatrudnienia muszą się bardziej otworzyć i wyjść poza zakłady pracy. Ważna jest tu współpraca zarówno z młodzieżą, jak pracownikami sezonowymi na Zachodzie, bezrobotnymi itd. Tylko tego typu działaniami związki zawodowe mogą wyjść poza tradycyjne ramy obszarów, którymi na co dzień się zajmują.

(Organizatorzy)

Leasing pracowniczy - pracownik to nie maszyna

W Polsce coraz powszechniej zatrudnia się pracowników poprzez tzw. agencje pracy tymczasowej. Do największych z nich należy np. Adecco, Randstad, Manpower, Work Service. Tylko te cztery firmy zatrudniają łącznie około 150 tys. pracowników. Nie wiadomo dokładnie ile jest jeszcze zatrudnionych pracowników w pozostałych kilkudziesięciu agencjach, lecz z całą pewnością, ich liczba rośnie.

Uważamy, że praca w agencji pracy tymczasowej nosi charakter pracy drugiej kategorii i służy dzieleniu rynku pracy na dwie części. Pracownicy zatrudnieni u tego samego pracodawcy, na tym samym stanowisku pracy, są różnie wynagradzani i traktowani, tylko dla tego, że jeden został zatrudniony przez pracodawcę bezpośrednio, a drugi podwynajęty przez agencję pracy tymczasowej. Tym sposobem wytwarza się grupa pracowników, którzy nigdy nie mogą uzyskać stałego zatrudnienia, a u pracodawcy "użytkownika" są przekazywani kolejnym agencjom pracy tymczasowej, aby uniknąć konieczności zatrudnienia ich na stałe. W takim systemie niektórzy pracują wiele miesięcy, a nawet lat, stając się czymś na wzór usługi lub urządzenia, które pracodawca może wynająć na godziny i za które nie musi ponosić odpowiedzialności. To zrównanie pracownika do poziomu maszyny najlepiej oddaje inna nazwa na tego typu zatrudnienia: "leasing pracowniczy".

Outsourcing, leasing pracowniczy, praca tymczasowa to znienawidzone przez robotników systemy zatrudniania, które służą pomniejszaniu stawek wynagrodzenia i obniżeniu standardów warunków pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy stwierdziła (w 2005), że w 2/3 przypadkach agencje pracy tymczasowej źle sporządzają umowę o pracę. "Zdarzały się również przypadki - pisze w swoim raporcie PIP - że do treści umów wpisywane były postanowienia niezgodne z przepisami prawa pracy...". Ponad 1/4 agencji narusza przepisy dotyczące sporządzania i wydawania świadectw pracy. Podobna ilość pracodawców narusza przepisy dotyczące przestrzegania czasu pracy i jego ewidencjonowania. Pracownicy agencji pracy są także oszukiwani na wynagrodzeniu np. co piąta agencja pracy tymczasowej zaniża lub nie płaci ekwiwalentu urlopowego. Największym jednak problemem - jak stwierdza PIP - są nieprawidłowości dotyczące BHP, przede wszystkim zatrudniania "pracowników bez wstępnych badań lekarskich oraz nieinformowania pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą".



Ustalenia PIP najlepiej świadczą o tym, że agencje pracy tymczasowej za nic mają prawo pracy. Ostatnio jedna z poznańskich agencji zatrudniła dwóch młodych pracowników (studentów) do prac przy pakowaniu i magazynowaniu asortymentu w Centrum Dystrybucyjnym Lidl oferując stawkę brutto 7,14 złotych na umowę zlecenie. Z opisu ewidentnie wynika, że powinna to być umowa o pracę: wykonywali czynności w określonym miejscu i czasie, słuchając poleceń. Zostali zwolnieni za... zjedzenie batonika, jaki wyciągnęli ze śmietnika, gdzie wylądowało uszkodzone opakowanie i przeznaczone było to utylizacji. Zagrożono im dodatkowo, że zostaną ukarani kwotą 500 złotych za "wadliwie" lub wykonane "bez formalnego usprawiedliwienia" zlecenie.

Inicjatywa Pracownicza domaga się, aby pracownicy wynajmowani przez agencje pracy tymczasowej po trzech miesiącach zatrudnienia w danym miejscu pracy, nabywali prawa do zatrudnienia u tzw. "pracodawcy użytkownika". (JU) ■

Prawo: przekroczenie norm temperaturowych

W tym roku, zwłaszcza w lipcu, mieliśmy do czynienia z wyjątkowymi upałami. Doprowadziło to do sytuacji, że w wielu miejscach pracy, tak na zewnętrz, jak też w halach i biurach, znacząco wzrosła temperatura otoczenia. Tymczasem według odpowiedniego rozporządzenia (Rozporządzenie Ministra Pracy z dnia 29 listopada 2002 roku w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy - Dz. U. Nr 217 z 2002 roku) istnieją maksymalne dopuszczalne temperatury w miejscu pracy. Z reguły temperatura maksymalna nie powinna przekraczać - w zależności od rodzaju wykonywanej pracy - od 25 do 28 stopni Celsjusza; w szczególnych wypadkach (np. na stanowiska pracy spawaczy) temperatura nie powinna przekroczyć 23 stopni.

Inicjatywa Pracownicza w Cegielskim (HCP) zainicjowała akcję w tej sprawie. Jak wynikało z przeprowadzonych przez nas pomiarów do godziny 12.00. na wydziałach Cegielskiego temperatura osiągała poziom 30 stopni i z biegiem czasu sukcesywnie rosła. W godzinach popołudniowych osiągany był poziom 33 stopni, a przy obrabiarkach nawet 34 stopnie. Na suwnicach temperatura wynosi nawet 35-36 stopni. Wiele suwnicowych dzwoniło do związku z interwencją w tej sprawie. Wysokie temperatury były także odnotowywane

w biurach konstrukcyjnych. Zatem w sposób istotny były przekraczane dopuszczalne normy, co odbywa się kosztem zdrowia pracowników i bezpieczeństwa pracy. Latem w czasie upałów na terenie HCP doszło już do jednego zawału i wielu omdleń co należało łączyć z przekroczeniem norm temperaturowych. W sprawie tej wydaliśmy ulotkę do pracowników i skierowaliśmy pismo do dyrekcji zakładów.

W liście do Zarządu Cegielskiego Inicjatywa Pracownicza stwierdziła że: (1) Władze firmy winny jak najszybciej przygotować plan rozwiązania tego problemu, tak aby w przyszłości w razie fali upałów możliwe było utrzymanie temperatury na odpowiednim poziomie. (2) W związku z istotnymi przekroczeniami norm temperaturowych, domagaliśmy się dodatku dla wszystkich pracowników, pracujących w warunkach przekroczenia norm temperaturowych, w wysokości dodatku za pracę w godzinach nocnych.

W odpowiedzi na naszą interwencję pracodawca założy w niektórych pomieszczeniach klimatyzację, co jednak naszym zdaniem nie rozwiązuje sytuacji. Dużo chłodniejszy sierpień spowodował, że sprawa odszkodowania "przyschła", ale IP w następnym roku jeżeli dojdzie do przekroczenia norm temperaturowych będzie walczyć o odpowiednie rekompensaty i nie damy się wykręcić pracodawcy jedynie szklanką... wody sodowej. (JUMS) ■

CCC - Kampania Czyste Ubrania (Clean Clothes Campaign)

Na przełomie XIX i XX wieku przemysł tekstylny był dominującą branżą światowej gospodarki kapitalistycznej. Również w Polsce istniały silne ośrodki tego typu produkcji, jak choćby Łódź. Z biegiem czasu znaczenie przemysłu tekstylnego dla gospodarki malało, a produkcja w większości przypadków została przeniesiona z Zachodu na Wschód - do Azji. Widocznym efektem tej zmiany jest sytuacja w Łodzi, gdzie panuje wysokie bezrobocie, a wiele zakładów, które jeszcze niedawno zatrudniały po kilkanaście tysięcy osób, świeci pustkami (np. Uniontex). Niemniej jednak istnieje w Polsce jeszcze sporo małych i średnich firm zajmujących się szyciem odzieży - często na eksport. Istnieją też wielkie sieci sklepów, które pod swoimi markami sprowadzają ubrania szyte w Azji. W obu przypadkach mamy często do czynienia z dramatycznymi sytuacjami łamania praw pracowniczych, na które związki zawodowe powinny odpowiedzieć. Jedną z organizacji zajmujący się tym problemem jest Clean Clothes Campaign (CCC) Kampania Czyste Ubrania.

Celem tej organizacji jest walka o poprawę warunków pracy robotników i wspomaganie ruchu pracowniczego w światowym przemyśle odzieżowym i sportowym. Kampania CCC jest przeprowadzana w dziesięciu europejskich krajach, w oparciu o lokalne inicjatywy, związki zawodowe i organizacje pozarządowe (łącznie współpracuje około 300 organizacji wszelkiej maści). W każdym kraju tworzona jest partnerska współpraca między podmiotami chcącymi wspomagać bronić praw robotników przemysłu odzieżowego.

Ponadto istnieje globalna współpraca między organizacjami pozarządowymi w krajach produkujących odzież, a ich odpowiednikami w krajach najwięcej tej odzieży konsumującej (Europie Zachodniej). Dzięki temu można skuteczniej monitorować poprawę warunków pracy w fabrykach czy nagłaśniać łamanie prawa. W tym przypadku celem organizacji CCC jest mobilizowanie konsumentów w krajach bogatych aby zwracali uwagę na warunki pracy, w jakich - kupowane przez nich produkty zostały - wytworzone; aby nie byli obojętni na ludzką krzywdę i wyzysk, bo każdy pracujący zasługuje na godziwą zapłatę za swoją pracę.

Ponadto CCC stara się wywierać nacisk i presję na wszelkie firmy, które ewidentnie łamią prawo dopuszczając się traktowania pracowników w poniżający sposób. Kampania dopuszcza wszelkie formy protestu, o ile są one legalne. CCC nie chce doprowadzać czy nawoływać do łamania prawa, lecz nie godzi się na gwałcenie praw pracowniczych w imię obłędnego gonienia za zyskiem. Takiemu kapitalizmowi CCC mówi stanowcze NIE!. Kolejnym sposobem walki z firmami odzieżowymi jest zmuszanie ich do podpisania zobowiązań określających warunki pracy robotników, a następnie przez ciągły monitoring fabryk i nagłaśnianie, poprzez prasę, wypadków odstępstw od zawartych warunków.

Clean Clothes Campaign wierzy, iż poprzez stworzenie szerokiego frontu między organizacjami pozarządowymi, lokalnymi inicjatywami, takimi jak Inicjatywa Pracownicza i wszystkimi chętnymi, uda się skutecznie bronić praw pracowniczych robotników pracujących w przemyśle odzieżowym na całym świecie. Inicjatywa Pracownicza nawiązała kontakt z CCC i zamierza współdziałać na rzecz obrony praw pracowniczy pracowników przemysłu tekstylnego. (Yan) ■

Skandal w Szwecji - policja brutalnie rozbija demonstrację związkową

21 lipca w Malmö funkcjonariusze policji brutalnie rozbili pokojową demonstrację związkowców szwedzkiego anarchosyndykalistycznego związku zawodowego SAC. Dla związkowców było to ogromnym szokiem, ponieważ policja nie atakowała pracowniczych demonstracji od lat trzydziestych XX wieku, a prawo do protestowania związków przeciwko pracodawcom jest zapewnione w szwedzkiej konstytucji.

O godz. 6:30 szwedzcy związkowcy zebrali się pod siedzibą Urzędu Miejskiego i w osiemdziesiąt osób zablokowali obydwa wejścia do budynku. Po godzinie policja zaatakowała pikietę siłą wyciągając uczestników protestu z tłumu, a po chwili użyła gazu łzawiącego wobec osób, które dobrowolnie nie chciały opuścić blokady. Żaden z uczestników nie stawiał czynnego oporu, mimo to, policja traktowała wszystkich w bardzo brutalny sposób. Dziennikarze znajdujący się na miejscu zdarzenia zostali poproszeni o jego opuszczenie, w przypadku odmowy straszono ich policyjnymi psami. Policyjny dowódca nie chciał podać swojego nazwiska, podał jedynie swój numer służbowy. Dziewięć osób zostało aresztowanych, jedna z nich prawie nieprzytomna z powodu gazu łzawiącego, pielęgniarka związkowa znajdująca się na miejscu również została zatrzymana i nie mogła udzielić nikomu fachowej pomocy medycznej. Zatrzymanym osobom postawiono zarzut czynnego oporu.



Graffiti zapraszające na demonstrację przeciwko brutalności policji w Malmö

Cała sprawa dotyczyła zwolnienia dwóch osób z Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, które sprzeciwiły się warunkom pracy. Urzędnicy miejscy absolutnie nie zainteresowali się sprawą, odmawiając udziału w negocjacjach związkowych. W międzyczasie pracodawca nadal szykanował pracowników groził tym, którzy ośmielą się mu sprzeciwić.

W tydzień po zdarzeniu w kilku miastach w Szwecji odbyły się akcje solidarnościowe przeciwko brutalności policji. Demonstracja w Malmö była bacznie obserwowana przez policję, jednak do końca przebiegła bez ekscesów. Jednak po jej zakończeniu jedna grupa demonstrantów wracających do domów została napadnięta w zupełnie innym miejscu w Malmö przez policjantów umundurowanych i w cywilu z psami, jedna osoba została pogryziona przez psa policyjnego, kilka odniosło lekkie obrażenia. Kilka osób zostało zatrzymanych.

Na funkcjonariuszy zostało złożone doniesienie. Około piętnastu działaczy SAC zostało wezwanych na przesłuchanie i oskarżonych o uniemożliwienie pracownikom Urzędu Miasta dotarcia do stanowiska pracy. Najprawdopodobniej jednak nikt nie zostanie za to ukarany. (KG) ■

Delegacja hiszpańskiego CGT w Polsce

W dniach 19-22 września Inicjatywa Pracownicza gościła przedstawicieli hiszpańskiej Powszechnej Konfederacji Pracy (Confederación General Del Trabajo): Eladio Villanueva i Antonio Carretero z sekretariatu ds. akcji socjalnej tego związku. Eladio i Antonio przyjechali specjalnie do Polski, aby spotkać się z pracownikami największych zakładów, w których działa Inicjatywa Pracownicza i aktywistami anarchistycznymi. Odwiedzili Warszawę, Poznań i Łódź. W trakcie spotkań omówiono zasady współpracy pomiędzy IP i CGT. Będzie ona rozwijana w trzech zasadniczych kierunkach: po pierwsze w zakresie działań na rzecz pracowników sezonowych i emigrantów (m.in. pomoc Polakom wykorzystanym przez pracodawców w Hiszpanii); po drugie - w zakresie akcji solidarnościowych w przypadku drastycznego łamania praw pracowniczych w Polsce i Hiszpanii; i wreszcie po trzecie - rozwijanie współpracy komisji obu związków działających w zakładach motoryzacyjnych.



W Poznaniu spotkanie, na które przybyło ok. 30 osób, odbyło się w zakładach HCP S.A. Przybyli też przedstawiciele naszego związku spoza Poznania. Wzięli w nim udział przedstawiciele następujących zakładów pracy: H. Cegielski Poznań, Stocznia Szczecińska Nowa, Huta Cynku Miasteczko Śląskie, Volkswagen Polska, WTZ, przedstawiciele studenckich komisji środowiskowych oraz przedstawiciele komisji środowiskowych ze Śląska, Szczecina, Poznania, Gorzowa. W Łodzi związkowcy z CGT udali się do sądu na rozprawę Sławomira Karczmarka, działacza naszego związku niesłusznie zwolnionego z zakładów Uniontex Łódź. Potem odbyli spotkanie z łódzkimi działaczami IP. W Warszawie spotkanie odbyło się z inicjatywy tamtejszej Warszawskiej Grupy Anarchistycznej i CK-LA.

CGT jest związkiem zawodowym o anarchosyndykalistycznej orientacji powstałym 20 lat temu i liczącym obecnie ok. 70 tysięcy członków. (JU) ■

Niemieccy bezrobotni nie chcą pracować jako sezonowi

W bieżącym roku niemiecki rząd federalny obniżył liczbę pozwoleń na pracę dla pracowników sezonowych o 20 proc. Oznacza to, że z naszego kraju do Niemiec wyjechało o ok. 50 tys. mniej pracowników niż wcześniej. W ten sposób rząd RFN zamierza zwiększyć nacisk na niemieckich bezrobotnych, żeby zaakceptowali oni pracę sezonową w rolnictwie. Jak w poprzednich latach, taka polityka okazuje się kompletną klapą. Rolnicy protestują przeciwko ograniczeniu dostępu do rynku pracy dla robotników ze Wschodu.

Deutscher Bauernverband (DBV - Niemiecki Związek Rolniczy) rozesłał w tym roku ankiety do rolników celem zbadania jaka jest sytuacja na rynku prac sezonowych. Otrzymał z powrotem 400 odpowiedzi. Ustalono, że łącznie badani rolnicy niemieccy wystąpił do urzędu pracy o 2064 pracowników sezonowych - obywateli Niemiec. Tylko 1405 przyszło na rozmowy kwalifikacyjne, 602 podpisało umowę o pracę, a 589 realnie podjęło pracę; tylko 322 pracowało dłużej niż kilka dni, ale nie bezpośrednio przy zbiorach. Wielu rolników deklaruje, że zamierza w przyszłym roku ograniczyć powierzchnię uprawną, żeby móc zebrać polony zatrudniając jedynie sezonowych pracowników z Europy Wschodniej i Środkowej, bo na pracowników z Niemiec nie mogą liczyć.

W regionach Rhein-Neckar i Vorderpfalz (pod Mannheimem) z 17 tys. bezrobotnych skierowanych przez urząd do pracy w rolnictwie, obecnie pracuje ok. 100. W Ludwigshafenie pod Mannheimem urząd pracy zorganizował dwa targi pracy, na które zaprosił 1,2 tys. bezrobotnych. 600 z nich przyszło, 400 wykazało zainteresowanie pracą przy zbiorach. Ale tylko 150 podjęło pracę i większość z nich zrezygnowała najpóźniej po 3 dniach.

Dzieje się tak pomimo, że niemieckie urzędy pracy bardzo się starają, aby program zakończył się sukcesem. W Mannheimie urząd organizuje służbę, która wozi pracowników do pracy. Poza tym płaci cotygodniową premię w wysokości 100 euro, ale tylko tym, którzy wytrzymają 4 tygodnie. W Ludwigshafenie do 4,78 euro za godzinę otrzymanych od pracodawcy, urząd dopłaca pracownikom dodatek w wysokości 2,22 euro, tak że zarabiają 7 euro za godzinę. Pracownik może także otrzymać pieniądze na prawo jazdy albo na koszty dojazdu samochodem. Jest to tzw. "premia za mobilność". Przysługuje ona tym, którzy pracują więcej niż 320 godzin w ciągu dwóch miesięcy - dostają dodatkowo 500 euro; oraz tym którzy pracuje więcej niż 440 godzin - dostają dodatkowo aż 2000 euro.

W Heidelbergie urząd pracy płaci dodatek w wysokości 1 euro na godzinę pracownikom, którzy pracują więcej niż 120 godzin w miesiącu. W Landau urząd płaci dodatek w wysokości różnicy między stawką godzinową i 7 euro. Wszystko bez skutku. Na przykład u rolnika nazwiskiem Sahler wstawiło się 60 pracowników przysłanych przez urząd pracy. Dwóch podjęło pracę, jeden po 3 dniach powiadomił o chorobie po wypadku przy pracy. Sahlerowie zaorali 5 hektarów rzodkiewek z powodu braku rąk do pracy.

Informacje z dzienników "Neue Westfälische" (ukazującego się na północnym zachodzie Niemiec), "Mannheimer Morgen" i "Die Rheinpfalz" (na południowym zachodzie Niemiec) - 21 czerwca 2006 r. Na temat sezonowych czytaj więcej na www.sezonowi.org

■

SAMORZĄD ZAMIAST PARLAMENTU

Że demokracja parlamentarna w Polsce sięgnęła dna, zaczynają wreszcie dostrzegać nawet najwięksi entuzjaści kreślenia krzyżyków na kartkach do głosowania i najwierniejsi słuchacze partyjnej paplaniny. Sama kontestacja jednak nie wystarczy. Najnowszy kryzys reprezentacji politycznej kraju warto wykorzystać w sposób konstruktywny: na przemyślenie i ewentualne rozpropagowanie wrogiego rządzeniu ponad głowami obywateli projektu demokracji. Jego fundamentem mógłby się stać odnowiony przez ruchy społecznego sprzeciwu samorząd.

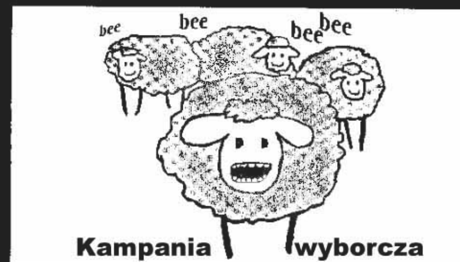
KTO NAM UKRADŁ LOKALNĄ POLITYKĘ

Przeciwstawienie polityki samorządowej polityce parlamentarnej może się wydać obserwatorowi polskiej sceny politycznej niezrozumiałe. W końcu zarówno w sejmie, jak i w gminach wiejskich i miejskich zawierane są groteskowe koalicje, realizuje się politykę oderwaną od realiów życia, zaś reprezentowaniem wyborców w żadnym z tych organów władzy nikt nie zaprząta sobie głowy. Nawet o łataniu dziur w chodnikach decyduje się w polskich miastach na wzór sejmu: bez pytania mieszkańców o najpilniejsze potrzeby. To, że posłowie i senatorowie pozostają głusi na opinie swoich wyborców stanowi część parlamentarnej tradycji, a nawet polskiego prawodawstwa. Wystarczy przeczytać Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej, gdzie zapisano, że "Posłowie są przedstawicielami Narodu. Nie wiążą ich instrukcje wyborców (Art. 104, par. 1).

Krańcowo różnym sposobem kierowania sprawami publicznymi powinien być samorząd, chociaż obowiązująca w Polsce ordynacja wyborcza do samorządu terytorialnego sprawiła, że rady gmin, miast i sejmiki upodobniły się do parlamentu w skali mikro. Upartyjniono lokalną administrację, pogrzebano ideę samorządności. Podział na sprawy lokalne i ogólnonarodowe miał służyć rozróżnieniu kompetencji samorządów i parlamentu, ale okazał się bezużyteczny. Wielkość danej jednostki administracyjnej, ani liczba mieszkańców, nie są w tym przypadku najważniejsze, liczy się przyjęty dla nich model demokracji - ograniczającej się do udziału w wyborach lub realizującej się poprzez samodzielne i bezpośrednie rządy wszystkich obywateli, którzy tego pragną, czyli właśnie samorząd.

JAK ODZYSKAĆ SAMORZĄD

Podstawową jednostką organizacyjną samorządu, głównym ośrodkiem decyzyjnym należy uczynić zebrania mieszkańców. Miejscem cyklicznych spotkań mogą być osiedla, spółdzielnie mieszkaniowe i gmachy publiczne w poszczególnych dzielnicach. Tematem debat i głosowań będą decyzje budżetowe, ustalanie podatków, przepisów, postulowane zmiany w administracji, a uprawniony do głosowania będzie każdy mieszkaniec dzielnicy. Radny stanie się wyrazicielem opinii i woli delegującego go zebrania mieszkańców w ogniwie wyższego szczebla: radzie miasta, sejmiku wojewódzkim. W prawdziwym samorządzie nie ma miejsca dla dowolności działań radnego, wynikłej z braku więzi z wyborcami. Radny czy urzędnik działa zgodnie i ściśle z instrukcjami uzyskanymi od zebrania mieszkańców swojego okręgu. Obowiązuje zasada każdorazowej odwołalności radnego. Zebranie mieszkańców ma prawo w dowolnym momencie cofnąć mandat swojemu przedstawicielowi. W zasadzie każdorazowej odwołalności przedstawiciela upatrywać należy zabezpieczenia przed korupcją i nadużyciem władzy, zaprzepaszczonego w systemie parlamentarnym, gdzie obywatel aktywizuje się tylko w dniu wyborów. W przedstawionym tu systemie ogniwa szczebli wyższych (rada miasta) nie są organami nadrzędnej władzy dla ogniw szczebli niższych (zebrania mieszkańców). Już raczej szczeble wyższe są uzależnione od szczebli niższych, gdyż składają się z przedstawicieli działających w granicach wyraźnych dyrektyw i doraźnych upoważnień swoich wyborców. W systemie wielostopniowego samorządu nie ma w ogóle organów nadrzędnych i podległych. Jest natomiast wyraźny podział zadań i odpowiedzialności. Sprawy o znaczeniu szerszym, wykraczające poza zakres wyłącznych zainteresowań i kompetencji obradującego zebrania mieszkańców, rady miejskiej czy sejmiku nie są od razu definitywnie rozstrzygane, lecz przekazuje się takie sprawy (ze swoją opinią i propozycjami) przez radnego, ogniwu wyższego rzędu, gdzie zasiadają przedstawiciele innych samorządów z miasta, regionu czy nawet całego kraju.

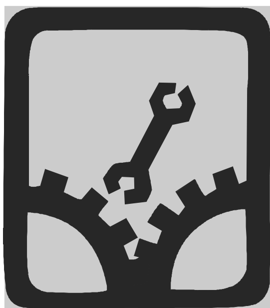




Z KIM ROBIĆ REWOLUCJĘ

Wprowadzenie w życie opisanej demokracji samorządowej będzie niezwykle trudne. Żadna z tak zwanych poważnych partii politycznych nie będzie sprzyjać radykalnej demokratyzacji samorządów, a tym bardziej eliminacji parlamentu. Z kolei organizacje społeczne, którym mogłaby przypaść rola inicjatorów rewolucji samorządowej są nieliczne, słabe, często skorumpowane i niezdolne do przeprowadzania masowych i radykalnych akcji. Oczywista konkluzja jest taka, że wszelkie starania o odzyskanie samorządów należy zacząć od reanimacji i demokratyzacji stowarzyszeń lokatorów, związków zawodowych, spółdzielni mieszkaniowych, organizacji kobiecych, nieformalnych ruchów społecznych, żeby wreszcie zaczęły być reprezentatywne i aktywne. Warto rozważyć tworzenie czegoś w rodzaju alternatywnych struktur samorządowych, organizować zebrania mieszkańców dotyczące spraw konfliktowych i żądać udziału w nich przedstawicieli władz lokalnych. Oprócz stosowania klasycznych strategii oporu społecznego (demonstracje, blokady), prowadzić akcję zbierania podpisów pod własnym projektem nowej ustawy o samorządzie, lub uczestniczyć w wyborach samorządowych i wbrew przepisom wprowadzać bezpośrednie rządy mieszkańców w swoim okręgu wyborczym. Katalog proponowanych działań jest spory, wszystko jest uzależnione od odzewu społecznego, z jakim spotkają się (lub nie) nasze pomysły.

Rafał Górski



Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza jest organizacją dobrowolną, gdzie mój los zależy od twojego zaangażowania i odwrotnie. Żadne przepisy prawa nie są bardziej skuteczne od międzyludzkiej solidarności i wzajemnych koleżeńskich relacji między nami, zarówno na gruncie zawodowym, jak i prywatnym. Cenimy sobie własną inicjatywę, umiejętność komunikacji, współpracy, pomocy jak i wypowiedzianej wprost krytyki. Jest to zatem związek wymagający. Nie akceptujemy donosicielstwa i dowartościowywania się brakiem wiedzy, umiejętności czy potknięciami innych. Tutaj nie jest akceptowane ślizganie się po grzbietach kolegów czy koleżanek z pracy: "niech walczą inni, ja się nie mieszam". W ZZ Inicjatywa Pracownicza wszyscy jesteśmy równi, bez względu na funkcje jakie pełnimy, wykształcenie i wysokość zarobków. Funkcje związkowe rozumiemy jako służbę drugiemu człowiekowi, a nie jako powód do pogardy i poniżania innych, czy możliwość siedzenia w wygodnym fotelu pod skrzydłem dyrekcji.

My w swoim działaniu jesteśmy niezależni od pracodawców. Wiele naszych komisji zakładowych uznała, że nie będzie korzystać z tzw. przywilejów związkowych, gdyż odbieramy je za przyczynę zniewolenia związków zawodowych. Nie chcemy od pracodawców etatów związkowych, biur, telefonów, faksów. Staramy się sami zbierać składki. Nie korzystamy z funduszy socjalnych z puli przeznaczonych na wycieczki. Związki zawodowe biorące w tym wszystkim udział są często później ubezwłasnowolnione w swoim działaniu. Działacze się przyzwyczajają do tych wygód i trudno jest im z tego zrezygnować. Nasze zasady, dają nam pewną przewagę, pracodawca nie wie ilu nas jest i kto należy do związku. Nie ma do nas dojścia, nie może nas skorumpować, bo niczego od niego nie chcemy. Związek oczywiście korzysta z ustawy, ale traktuje ją jako broń, zwłaszcza wówczas kiedy pracodawca represjonuje pracowników i związkowców

O.Z.Z. Inicjatywa Pracownicza
ul. Górecka 154, 61-424 Poznań
e-mail: ip@post.pl

REDAKCJA BIULETYNU: Marcel Szary, Jarosław Urbański, Maciej Hojak, Agnieszka Mróz, Karina Gąsiorowska
KONTAKT: molly@interia.pl

Do użytku wewnętrznego

Ważne:

- **26 października 2006 roku w Łodzi o godz. 13.30. spod zakładów Uniontex ul. Tymienieckiego 3, rusza manifestacja w obronie Sławka Kaczmarka i pracowników agencji pracy tymczasowej. IP wzywa członków i sympatyków do masowego udziału**

Krótko:

- Najpóźniej do końca października 2006 roku ruszy nowa strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej. Adres: www.ozzip.pl
- Ukazała się książka "Anarchosyndykalizm. Strajki, powstania, rewolucje - 1982-1990". Wśród kilkudziesięciu zebranych w książce artykułów, autorstwa różnych osób, znalazły się relacje dotyczące różnych działań. Zebrane razem teksty pokazują praktyczną różnorodność zainteresowań ruchu anarchosyndykalistycznego, nieograniczających się jedynie do kwestii tradycyjnie przypisywanych związkom zawodowym czy ruchowi robotniczemu. Zamówienia kieruj na e-mailowy adres Oficyny Bractwa Trojka: bractwo_trojka@wp.pl
- Pod tym samym adresem: bractwo_trojka@wp.pl można zamówić koszulki związkowe w różnych rozmiarach, z tradycyjnym logiem IP, a także koszulki innych związków anarchosyndykalistycznych i ACK.
- Chcesz wesprzeć walkę Inicjatywy Pracowniczej - wpłać dowolną sumę na konto bankowe:
  Spółdzielczy Bank Ludowy w Poznaniu
  OZZ Inicjatywa Pracownicza, Górecka 154, Poznań
  57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
  z dopiskiem: darowizna
  Dla przelewów zagranicznych podajemy swift adres: GBWCPLPP

Kontakt z OZZ Inicjatywa Pracownicza

Komisja Krajowa
Marcel Szary - 506 950 295
e-mail: ip@post.pl
www.ozzip.pl

Województwo Zachodniopomorskie
Szczecin - ds348@wp.pl
Biuro: Inicjatywa Pracownicza
Śląska 34
70-434 Szczecin

Województwo Lubuskie
Gorzów - urbanus@o2.pl
Biuro: Inicjatywa Pracownicza
Chrobrego 33
66-400 Gorzów
Kostrzyn - rosoo@neostrada.pl

Województwo Wielkopolskie
Poznań - ip@post.pl
Biuro: Inicjatywa Pracownicza
Kościelna 4
60-536 Poznań

Województwo Śląskie
Miasteczko Śl. - nigraespero@interia.pl

Województwo Łódzkie
Łódź - s.glica@syndykalista.org
Biuro: Inicjatywa Pracownicza
Próchnika 1 p. 300
90-408 Łódź